

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «16» марта 2026 г. № 34/26

Директор

МБУ ДО г. Астрахани «СШ № 11»

Г.С. Лисунов

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании работников

МБУ ДО г. Астрахани «СШ №11»

протокол от «16» марта 2026г. № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
г. Астрахани «Спортивная школа № 11 «Арена»
(МБУ ДО г.Астрахани «СШ №11»)

г.Астрахань

2026 год

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ Г.АСТРАХАНИ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 11 "АРЕНА",**
Лисунов Георгий Сергеевич, Директор

24.03.26 09:56 (MSK)

Сертификат 00A7E73B409A6DFB28FCF589517D4885F1
Действует с 02.10.25 по 26.12.26

Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом требований Постановления администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 06.02.2024 № 30 «О системе оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования «Городской округ город Астрахань», оказывающих услуги в сфере физической культуры и спорта», с изменениями от 07.08.2024г., от 31.10.2025г., от 05.03.2026г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена» (далее – Учреждение), оказывающее услуги в сфере физической культуры и спорта и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и работников экономико – бухгалтерского направления.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- территориального отраслевого соглашения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Общим собранием работников Учреждения, локальными нормативными актами и состоит из:

- Положения об оплате труда работников Учреждения с приложениями:
- Приложение №1 к Положению об оплате труда работников Учреждения «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам»;
- Приложение №2 к Положению об оплате труда работников Учреждения «Перечень видов выплат компенсационного характера и порядок их установления для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена»;
- Приложение №3 к Положению об оплате труда работников Учреждения «Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена»;
- Приложение №4 к Положению об оплате труда работников Учреждения «Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена»;
- Приложение №5 к Положению об оплате труда работников Учреждения «Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена»;
- Приложения №6 к Положению об оплате труда работников Учреждения «Положение о

порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих,

компенсационных и иных выплат в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена»;

- Приложение №7 к Положению об оплате труда работников Учреждения «Перечень должностей работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»;

- Приложение №8 к Положению об оплате труда работников Учреждения «Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена» и порядок их установления».

1.4. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат (невыплат) компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения, формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием, исходя из объема субсидий, предоставленных Учреждению в соответствии с пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, а также исходя из доведенных лимитов бюджетных обязательств до Учреждения - получателя бюджетных средств.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются Учреждением самостоятельно и могут быть направлены на оплату труда в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда состоит из:

- должностных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Объем стимулирующей части должен составлять не более 30% от фонда оплаты труда.

2.3. Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого и младшего обслуживающего персонала составляет не более 40% в фонде оплаты труда Учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются приложением к Положению об оплате труда работников Учреждения «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам» в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению и в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

3.2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам Учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников Учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

3.3. За тренерско - преподавательскую (тренерскую) работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже (сверх) установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско – преподавательской (тренерской) работы.

Объем тренерско - преподавательской (тренерской) нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебного (тренировочного) периода и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Объем тренерско - преподавательской (тренерской) нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерско - преподавательской (тренерской) нагрузки работников, установленный на начало учебного (тренировочного) периода, не может быть изменен в текущем учебном году, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества групп.

Оплата труда тренеров - преподавателей, тренеров привлекаемых дополнительно к основному педагогическому работнику и непосредственно обеспечивающих образовательный, учебно - тренировочный (тренировочный) процессы, осуществляется в зависимости от количества часов учебной (тренерской) нагрузки в неделю, при условии их одновременной работы с обучающимися (лицами, занимающимися).

3.4. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными, региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Астраханской области и местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются в соответствии коллективным договором или локальным нормативным актом организации не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приложением к Положению об оплате труда работников Учреждения «Перечень видов выплат компенсационного характера и порядок их установления» в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению и в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

3.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок, фиксированных выплат и коэффициентов в соответствии с перечнем стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и критерии оценки труда работников устанавливаются приложением к Положению об оплате труда работников Учреждения «Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера» в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению и в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

3.8. Кроме выплат стимулирующего и компенсационного характера за счет экономии в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год работникам Учреждения по их заявлениям может оказываться материальная помощь.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам Учреждения

устанавливаются Положением об оказании материальной помощи работникам МБУ ДО

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. АСТРАХАНИ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 11 "АРЕНА",

Лисунов Георгий Сергеевич, Директор

24.03.2016 09:56 (MSK)

Сертификат 00A/E73B409A6DFB28FCF589517D4885F1
Действует с 02.10.25 по 26.12.26

г.Астрахани «СШ №11», являющимся Приложением №5 к настоящему Положению.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников Учреждения не учитывается.

3.9. За периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Учреждению за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

3.10. Работникам Учреждения, отнесенным к основному персоналу, могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, согласно Приложению №8 к настоящему Положению.

Перечни работников, отнесенных к основному персоналу Учреждения по видам экономической деятельности «Образование», указаны в Приложении №7 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителей руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с п. 4.6. настоящего Положения.

3.11. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

3.11.1. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории:

- до 0,50 - при наличии высшей квалификационной категории;

- до 0,25 - при наличии первой квалификационной категории.

3.11.2. Размер персонального повышающего коэффициента максимальным размером не ограничен.

3.12. Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в Учреждении (далее – комиссия), сформированной на паритетных началах и в соответствии с п.1.3. настоящего Положения по представлению непосредственного руководителя работника, и устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Ежемесячный размер выплат по персональным повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера окладов работников Учреждения на персональные повышающие коэффициенты.

Критерии для определения размера персонального повышающего коэффициента определяются Приложением №8 к настоящему Положению.

3.13. Размер повышающего коэффициента к окладу пересматривается комиссией в зависимости от качества и результатов работы конкретного работника.

По решению комиссии работнику может быть уменьшен ранее установленный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения размера персонального повышающего коэффициента к окладу является локальный нормативный акт Учреждения.

3.14. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей) не должен превышать пятикратного размера.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников Учреждения.

4.2. Оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения исчисляется по следующей формуле:

$$O_{\text{рук.}} = O_{\text{баз.}} * K_{\text{му}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{рук.}}$ – должностной оклад руководителя Учреждения;

$O_{\text{баз.}}$ – базовый оклад равен минимальному размеру оплаты труда, действующему на дату установления оклада руководителя Учреждения;

$K_{\text{му}}$ – коэффициент, характеризующий масштаб управления Учреждения исчисляется на 1 января в соответствии с Приложениями №6, №7 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования «Городской округ город Астрахань», оказывающих услуги в сфере физической культуры и спорта» (утвержденного Постановлением администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 06.02.2024 №30), и действует в течение календарного года.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения устанавливается ежегодно на 1 января органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения. При изменении. При изменении минимального размера оплаты труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации и пунктом 4.2. Положения, Учредитель пересматривает установленный ранее оклад руководителя.

При изменении типа и наименования Учреждения, а также реорганизации Учреждения после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

Оклад (должностной оклад) руководителя вновь созданного Учреждения, а также организаций, зарегистрировавших право оперативного управления на здание объекта социальной инфраструктуры, где осуществляется (планируется к осуществлению) образовательная (тренировочная) деятельность, устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц и (или) Единый государственный реестр недвижимости соответственно.

Оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения, находящейся в стадии ликвидации, устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, в течение 10 (десяти) рабочих дней после прекращения выполнения муниципального задания, и далее, ежегодно на 1 января в течение периода проведения ликвидационных мероприятий.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

4.4. Размер должностного оклада руководителя вновь созданного Учреждения (вновь строящихся) рассчитывается в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителя Учреждения устанавливаются один раз в год с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями

Учреждения в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, оказывающих услуги в области физической культуры и спорта, и их руководителей.

Вновь назначенному руководителю Учреждения при заключении трудового договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20% от оклада на период до очередного заседания комиссии по оценке показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, оказывающих услуги в области физической культуры и спорта, и их руководителей.

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград руководителю Учреждения, может быть установлена выплата стимулирующего характера в размере 10 % от оклада (должностного оклада):

- за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное спортивное звание «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», спортивное звание «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», почетное спортивное звание «Почетный спортивный судья России», почетный знак «Отличник физической культуры и спорта», медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова, иные федеральные отраслевые награды (государственные награды СССР, РСФСР, РФ, ведомственные награды Минспорта России);

- за нагрудный значок «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия «Отличник просвещения», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», иные федеральные отраслевые награды (государственные награды СССР, РСФСР, РФ, ведомственные награды Минобрнауки России, Минпросвещения России);

- за спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер международного класса», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»;

- за золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)».

Данная выплата стимулирующего характера устанавливается в заявительном порядке по одному из предложенных оснований при представлении руководителем Учреждения документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды. Данная выплата стимулирующего характера устанавливается в заявительном порядке по одному из предложенных оснований при представлении руководителю Учреждения документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностных окладов руководителя Учреждения.

Руководитель Учреждения может по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации работников (в отсутствии таковой - с Общим собранием работников) устанавливать персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителей руководителя в диапазоне 0,1 – 0,7, в соответствии с Приложением №8 к настоящему Положению.

4.7. Органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, может быть оказана материальная помощь руководителю Учреждения в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков, в размере, не превышающем двух должностных окладов в текущем году, а также в связи с болезнью, необходимостью прохождения санаторно-курортного лечения, подтвержденными соответствующими документами, в связи со смертью близких родственников, по согласованию с

4.8. Премирование руководителя Учреждения осуществляется за счет экономии в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, на основании ходатайства общего собрания работников Учреждения.

4.9. Материальная помощь, премирование заместителей руководителя осуществляется в пределах фонда оплаты труда на текущий финансовый год в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Учреждения.

4.10. Руководителю Учреждения по его инициативе может быть установлена дополнительная ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию оказания платных услуг по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – дополнительная выплата стимулирующего характера).

Размеры процентов к окладам (должностным окладам) для расчета дополнительной выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, предусмотренные локальными нормативными актами Учреждения, регулирующими осуществление приносящей доход деятельности, не должны превышать размеров процентов к окладам (должностным окладам), установленных Приложением №8 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования «Городской округ город Астрахань», оказывающих услуги в сфере физической культуры и спорта», утвержденного Постановлением администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 06.02.2024 №30.

Дополнительная выплата стимулирующего характера рассчитывается в текущем финансовом году, исходя из размеров, поступивших на лицевой счет Учреждения доходов от платных услуг за отчетный финансовый год и выплачивается за счет доходов, полученных от оказания платных услуг.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения.

5.3. В штатном расписании Учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.4. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем Учреждения.

5.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организациями услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	Сторож (вахтер)	7 541,00
			Уборщик служебных помещений	
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	Секретарь	8 032,00
3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	10 938,00
4	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист	10 825,00
			Тренер-преподаватель	

Перечень

видов выплат компенсационного характера и порядок их установления
для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена»

1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни).

2. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам организаций составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, кроме работников, принятых специально для работы в ночное время.

Установление конкретного размера повышения оплаты труда за работу в ночное время производится локальным нормативным актом организации.

3. Работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Повышение оплаты за сверхурочные работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику Учреждения согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Работникам Учреждения, которым установлен режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом, составляющим более двух часов подряд, производится доплата в размере, который устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Перечень, порядок и условия применения
выплат стимулирующего характера для работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена»

1. Общие положения

1.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и критерии оценки труда работников устанавливаются приложением к Положению об оплате труда работников Учреждения «Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера» в соответствии с настоящим Положением и в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.2. Перечень видов надбавок и выплат стимулирующего характера:

- надбавка за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, работников в сфере образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, отмеченных;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за качество выполняемой работы;

- надбавка за участие в подготовке спортсмена (спортсменов);

- выплата стимулирующего характера работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет;

- выплата за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья в размере 10 % от оклада (должностного оклада);

- надбавки за ученую степень или ученое звание в размере 10 % от оклада (должностного оклада) работника;

- премии;

- иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, муниципального образования «Городской округ город Астрахань», содержащими нормы трудового права.

1.3. Иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в пределах средств фондов оплаты труда работников Учреждения.

2. Надбавка за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, работников в сфере образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград работнику может быть установлена выплата стимулирующего характера в размере 10 % от оклада (должностного оклада):

- за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное спортивное звание «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», спортивное звание «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», почетное спортивное звание «Почетный спортивный судья России», почетный знак «Отличник физической культуры и спорта», медаль Николая Озерова, и другие федеральные

отраслевые награды (государственные награды СССР, РСФСР, РФ, ведомственные награды Минспорта России);

- за нагрудный значок «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия «Отличник просвещения», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», иные федеральные отраслевые награды (государственные награды СССР, РСФСР, РФ, ведомственные награды Минобрнауки России, Минпросвещения России);

- за спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», «Гроссмейстер России», Гроссмейстер СССР»,

- за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»;

- за золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)».

Данная выплата стимулирующего характера устанавливается в заявительном порядке по одному из предложенных оснований при представлении руководителем документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

3. Надбавка за выслугу лет

3.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет (в %) устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- от 1 года до 2 лет - 10 % от оклада (должностного оклада);

- от 2 до 5 лет - 15 % от оклада (должностного оклада);

- от 5 до 10 лет - 20 % от оклада (должностного оклада);

- от 10 до 15 лет - 25 % от оклада (должностного оклада);

- свыше 15 лет - 30 % от оклада (должностного оклада).

3.2. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- периоды работы в федеральных органах государственной власти, а также в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления;

- весь период работы в физкультурно-спортивных организациях, в том числе физкультурно-спортивных обществах, спортивно-технических обществах, спортивных клубах, центрах спортивной подготовки, спортивных федерациях, образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта;

- весь период работы по специальности «Физическая культура и спорт»;

- время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- время работы в аппарате партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- время, когда работник организации фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;

- время, когда работник Учреждения не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;

- время обучения работников в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, если они работали в организации до поступления на обучение;

- время нахождения на действительной военной службе.

оклада) работника Учреждения без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет.

3.6. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится на основании локального нормативного акта Учреждения.

3.7. При увольнении работника Учреждения ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.8. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее - комиссия). Состав комиссии и порядок ее работы утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.

3.9. Основными документами для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности каждого работника, сформированные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Показателями при расчете надбавки за интенсивность и высокие результаты работы для работников, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеобразовательные программы, программы спортивной подготовки для спортсменов в рамках трудовой деятельности, является норматив за одного занимающегося в процентах от оклада (должностного оклада).

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с указанием срока и конкретного размера. Ее размер определяется исходя из количества лиц, обучающихся (занимающихся) в группе, этапа их спортивной подготовки, периода и группы вида спорта.

4.3. При применении нормативов за одного занимающегося, надбавка устанавливается по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта минимального и максимального количества.

4.4. Надбавка за одного занимающегося устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) работников, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки /или осуществляющих спортивную подготовку согласно таблице 1.

Таблица 1

Этапы спортивной подготовки	Период обучения (лет)	Норматив за одного занимающегося в процентах от оклада (должностного оклада)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	Весь период	2,2	2,2	2,2
Начальной подготовки	До 1 года	3	3	3
	Свыше 1 года	6	5	4
Учебно - тренировочный (этап спортивной специализации)	До 2 лет	9	8	7
	Свыше 2 лет	15	13	11
Совершенствования спортивного мастерства	До 1 года	24	21	18
	Свыше 1 года	39	34	29
Высшего спортивного мастерства	Весь период	55	50	45

К I группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта.

(имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта).

К III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Данная надбавка устанавливается при соблюдении требований по минимальной наполняемости групп в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта, разработанной Учреждением, осуществляющим спортивную подготовку на основании федеральных стандартов, утвержденных Министерством спорта Российской Федерации.

4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам организаций на определенный период времени в течение соответствующего финансового года в пределах фонда оплаты труда.

5. Надбавка за качество выполняемой работы

5.1. Надбавка за качество выполняемой работы устанавливается старшим тренерам – преподавателям, старшим тренерам, тренерам и тренерам - преподавателям в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Максимальные размеры надбавки предусмотрены в таблице 2.

Таблица 2

	Наименование показателя		Максимальный размер надбавки (в %):
1	Присвоение обучающимся (занимающимся) спортивных разрядов и званий:		
	1 - 3 юношеский разряд		10
	1, 2, 3 спортивный разряд		20
	Кандидат в мастера спорта		25
	Мастер спорта РФ		30
	Мастер спорта международного класса		35
2	Результативность обучающихся (спортсменов) на соревнованиях, включенных в Единые календарные планы межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий субъектов Российской Федерации, муниципальных образований (спортсмены, пары, группы, команды)		
	Чемпионат и первенство муниципального образования	1-3 место	15
		4-6 место	10
	Чемпионат и первенство субъекта РФ	1-3 место	20
		4-6 место	15
	Чемпионат и первенство Федерального округа	1-3 место	25
		4-6 место	20
	Чемпионат и первенство Российской Федерации	1-3 место	30
		4-6 место	25
	Другие официальные всероссийские соревнования	1-3 место	25
		4-6 место	20
	3	Сохранность контингента обучающихся (спортсменов)	
Поддержание персонального состава групп в течение учебно – тренировочного периода не ниже 70 %			35

5.3. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года со дня присвоения обучающимся (спортсменам) спортивных разрядов и званий, достижения обучающимися (спортсменами) результатов на соревнованиях, на основании приказов о присвоении спортивных разрядов, званий, выписки из протокола соревнований.

Документ подписан электронной подписью

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Т. АСТРАХАНИ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 11 «АРЕНА»,

Лисунов Георгий Сергеевич, Директор

24.03.26 09:56 (MSK)

Сертификат: 90A7E73B409A6DFB28FCF589517D4885F1
действует с 02.10.25 по 26.12.26

Назначение надбавки работнику за качество выполняемой работы не исключает

возможности установления такому работнику надбавки за участие в подготовке спортсмена, вошедшего в сборную Астраханской области и/или России или занявшего 1 - 6 места на Всероссийских или международных официальных спортивных соревнованиях

6. Надбавка за участие в подготовке спортсмена (спортсменов)

6.1. Надбавка, на срок не менее 2 лет, устанавливается за участие в подготовке спортсмена (спортсменов), добившегося высоких результатов и вошедшего в спортивную сборную команду Астраханской области и/или Российской Федерации или занявшего 1 - 6 места на официальных спортивных соревнованиях.

6.2. Надбавка устанавливается тренерам - преподавателям, старшим тренерам - преподавателям, и действует с момента показанного спортсменом результата в течение 1 года в совокупности в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

6.3. Размер надбавки предусмотрен в таблице 3.

Таблица 3

Уровень спортивных соревнований	Занятое место	Размер надбавки (в %)
1. В личных видах спорта (дисциплинах):		
1.1. Олимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Паралимпийские игры, Чемпионат мира	1	100
1.2. Олимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Паралимпийские игры, Чемпионат мира	2 - 6	85
Чемпионат Европы	1 - 3	
Кубок мира	1 - 3	
Кубок Европы	1	
1.3. Чемпионат Европы	4 - 6	70
Кубок мира	4 - 6	
Кубок Европы	2 - 3	
Чемпионат России, Кубок России	1	55
1.4. Олимпийские игры, Чемпионат Европы, Кубок мира, Кубок Европы	4 - 6	
Первенство мира, первенство Европы	1 - 3	
Официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды Российской Федерации (основной состав)	1	
1.5. Чемпионат России	4 - 6	40
Первенство России	1 - 3	
Официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды Российской Федерации (основной состав)	2 - 3	
1.6. Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	45
Финал спартакиады учащихся		
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ		40
1.7. Первенство России	4 - 6	
Финал спартакиады молодежи	4 - 6	
Финалы Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ		25
1.8. Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе спортивной сборной команды Астраханской области	1 - 3	
1.9. Первенства Астраханской области	1	10
2. В командных видах спорта (дисциплинах):		
2.1. Олимпийские игры	1	100
Чемпионат мира, Европы	1	
2.2. Олимпийские игры	2 - 6	75

Чемпионат мира, Европы	2 - 3	
2.3. Официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды Российской Федерации (основной состав)	1 - 3	60
2.4. Чемпионат России	1 - 3	40
Первенство России	1 - 2	
финал Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3	
2.5. Чемпионат России	4 - 6	35
Первенство России	3 - 4	
финал Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
2.6. Участие в составе спортивной сборной команды Российской Федерации в официальных международных соревнованиях:		
- основной состав сборной		50
- молодежный состав сборной		40
- юношеский состав сборной		30
2.7. Первенства Астраханской области	1-2	10

6.4. Надбавка устанавливается на основании локального нормативного акта Учреждения о закреплении спортсмена, показавшего высокий спортивный результат, за конкретным работником, осуществляющим спортивную подготовку и/или реализацию дополнительных общеобразовательных программ, и выписки из протокола официального спортивного соревнования.

7. Выплата стимулирующего характера работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет

7.1. Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается лицо, окончившее имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования), и непосредственно, в течение календарного года после получения диплома, принятое на работу по специальности педагогической, либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе, в Учреждении.

7.2. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву;
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

7.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующем диапазоне:

- за первый год работы - до 50 %;
- за второй - до 50 %;
- за третий год - до 50 %.

Конкретный размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом Учреждения или трудовым договором.

7.4. Указанная выплата выплачивается молодым специалистам по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда при условии заключения трудового договора молодым специалистом с Учреждением в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования (физической культуры и спорта) на срок не менее 3 лет и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее одной ставки.

Право на указанную выплату сохраняется за молодым специалистом при переходе в другое учреждение в течение первых трех лет работы, при соблюдении условий, содержащихся в

8. Премия

8.1. При наличии экономии фонда оплаты труда или по мере поступления доходов, в том числе от спонсорской или благотворительной помощи, в Учреждении могут выплачиваться премии или единовременные поощрительные выплаты, указанные в Приложении №4 к настоящему Положению о системе оплаты труда МБУ ДО г. Астрахани «СШ № 11 «Арена».

9. Иные выплаты стимулирующего характера

9.1. Надбавка выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентны, ответственных и инициативны работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники и т.д.).

9.2. Условиями для выплаты надбавки являются:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных;
 - привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ: заместителю директора по учебно – воспитательной работе, заместителю директора по административно – хозяйственной части, инструктору – методисту, секретарю – до 100% от оклада (должностного оклада);
 - за повышенную ответственность (работа по сохранению материальны ценностей, оборудования): директору, заместителю директора по административно – хозяйственной части - до 100% от оклада (должностного оклада);
 - работнику, ответственному по охране труда – 20% от оклада (должностного оклада).

Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена» (далее - учреждение).

1.2. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий работникам учреждения.

1.3. Премия может выплачиваться к государственным и профессиональным праздникам, а также по итогам работы за месяц, квартал, четверть, полугодие, год. При премировании учитываются:

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в инновационной деятельности;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;

-при награждении Почетной грамотой с выплатой денежной премии.

1.4. Размер премии может определяться как в процентах от должностного оклада, так и в абсолютном размере.

1.5. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также по мере поступления доходов, в том числе от спонсорской или благотворительной помощи.

1.6. В связи со сложившейся экономией на конец календарного года работникам учреждения выплачивается премия по итогам года.

1.7. Педагогические работники учреждения премируются для доведения средней заработной платы до целевого показателя в регионе в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.8. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), начисляется работнику при условии нахождения на рабочем месте не менее пяти рабочих дней в месяце, за которое производится начисление заработной платы.

1.9. Решение о премировании работников оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат.

2. Цели и задачи установления премий

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение

выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение авторитета и имиджа учреждения у обучающихся, родителей, общественности;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

3. Основания премирования работников учреждения (показатели премирования)

3.1. Основаниями премирования работников учреждения, помимо государственных и профессиональных праздников, являются:

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения;
- общие результаты труда.

3.2. Премирование работников учреждения в честь празднования государственных и профессиональных праздников - Новый год, День Защитника Отечества, Международный женский день, День независимости России, День физкультурного работника, День учителя и т.д.) - до 100% от оклада (должностного оклада) или фиксированной суммой;

3.3. Педагогические работники (тренеры – преподаватели, инструктор – методист) премируются (в размере не более 100% от должностного оклада или конкретной фиксированной суммой) за:

- своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- высокий уровень спортивных достижений обучающихся (по итогам контроля во всех его формах), подготовка победителей соревнований различного уровня и др.;
- высокую результативность проведения открытых занятий, мастерклассов;
- эффективное выполнение научно-методической работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс;
- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у обучающихся, родителей, общественности;
- повышение уровня профессиональной компетентности.

3.4. Заместители директора и другой административно-хозяйственный персонал премируются (в размере не более 100% от должностного оклада или конкретной фиксированной суммой), кроме общих оснований за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

опыта работы;

- эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-тренировочного

процесса;

- сохранение контингента обучающихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- разработку новых положений, подготовку экономических расчетов;
- качественное ведение общей документации и документации по кадрам;
- содержание и обслуживание компьютерной техники, содержание ЭЦП, регистрацию на официальных сайтах.

3.5. Младший обслуживающий персонал премируется (в размере не более 100% от должностного оклада или конкретной фиксированной суммой) за:

- санитарное содержание и состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- качественное и оперативное выполнение поручений руководителя и его заместителей.

3.6. Работники учреждения премируются в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75,80 лет) в размере до 20 000,00 руб.

3.7. Иные виды единовременных поощрительных выплат в учреждении (в размере не более 100% от должностного оклада или конкретной фиксированной суммой):

- за выполнение особо важного задания и срочного задания;
- в связи с выходом на пенсию;
- за присужденное почетное звание.

3.8. При награждении государственными или ведомственными наградами выплачивается премия (поощрительная выплата) фиксированной суммой, принятой на заседании общего собрания работников, утвержденной приказом, директора учреждения и/или на основании приказа или распоряжения органов государственной власти Астраханской области, органов местного самоуправления муниципального образования «Городского округа город Астрахань».

3.9. Премии по итогам работы или единовременные поощрительные выплаты выплачиваются сотрудникам учреждения при условии отсутствия нарушений, перечисленных в пункте 3.10. настоящего Приложения №4 к Положению о системе оплаты труда МБУ ДО г.Астрахани «СШ № 11».

3.10. Премии или единовременные поощрительные выплаты не выплачиваются в случаях, приведших к мерам дисциплинарного взыскания (замечание, выговор):

- упущений, связанных с должностными обязанностями работника, предусмотренными должностной инструкцией (подтвержденных документально);
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, противопожарной защиты;
- невыполнение приказов и указаний директора Учреждения.
- нарушения инструкций, допущенные непосредственно работником приведшие к несчастному случаю или создавшие условия, угрожающие жизни людей;
- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время.

премии, доведение средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения до средней заработной платы в регионе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики

4. Премирование руководителя учреждения

4.1. Руководителю образовательного учреждения премия к государственным и профессиональным праздникам, по итогам работы за учебный и календарный год, выплачивается на основании приказа Учредителя по ходатайству общего собрания работников (в размере не более двух должностных окладов).

Положение
об оказании материальной помощи работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани
«Спортивная школа №11 «Арена»

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена» (далее – Положение), разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена» (далее – Учреждение), Устава.

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.4. Настоящее Положение утверждается директором по согласованию с учетом мнения общего собрания работников.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Учреждения.

1.6. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.7. Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

2. Основания и размеры материальной помощи

2.1. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения выплачивается в следующих случаях:

2.1.1. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска, до двух должностных окладов, один раз в год, при наличии экономии фонда оплаты труда. В случае разделения в установленном порядке ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь оказывается только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

2.1.2. В случае смерти (гибели) работника, материальная помощь оказывается членам его семьи (при их отсутствии другим родственникам) по их заявлению. Заявление и копии документов (свидетельство о смерти, документы подтверждающие родство с умершим) предоставляются в течение 3-х месяцев со дня смерти (гибели) работника. Размер материальной помощи может составлять до 15 000,00 (пятнадцать тысяч) рублей.

2.1.3. В случае смерти близкого родственника работника (родители, дети, мужа/жены) на основании свидетельства о смерти и при предоставлении документов, подтверждающих родство - в размере до 15 000,00 (пятнадцать тысяч) рублей.

2.1.4. При рождении ребенка (усыновлении) до двух должностных окладов при условии предоставления работником свидетельства о рождении (усыновления). В случае если оба родителя работают в одном Учреждении, выплата материальной помощи производится только одному из них (по их совместному заявлению). При рождении нескольких детей материальная помощь выплачивается на каждого ребенка;

2.1.5. При бракосочетании до одного должностного оклада по заявлению работника и при

представлении копии свидетельства о браке.

2.1.6. В случае тяжелой болезни работника или его близких родственников (дети, супруг(а), родители), в том числе: длительное лечение сотрудника, лечение, приобретение дорогостоящих лекарственных средств, связанное с резким ухудшением здоровья работника, проведение дорогостоящих операций, санаторно - курортное лечение в период реабилитации - в размере до 10 000,00 (десяти тысяч) рублей.

2.1.7. Несчастный случай, произошедший с работником или с его детьми, супругом, родителями - в размере до 10 000,00 (десяти тысяч) рублей.

2.1.8. Работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации может оказываться материальная помощь до 20 000,00 (двадцати тысяч) рублей единовременно в порядке, установленном постановлением Правительства Астраханской области от 29.12.2011 № 655-П «О Порядке оказания единовременной материальной помощи гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации»:

- пострадавшим от кражи, пожара, стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;
- при рождении двоен и троен;
- находящимся в трудной жизненной ситуации, вызванной причинами не техногенного характера, чрезвычайными ситуациями, повлекшими человеческие жертвы, ущерб здоровью людей, нарушение условий жизнедеятельности, полную утрату имущества.

2.1.9. Экстраординарные обстоятельства, оказавшие существенное влияние на материальное положение работника - в размере до 10 000,00 (десяти тысяч) рублей.

2.2. Размер оказываемой материальной помощи, определяется директором учреждения с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, при условии экономии в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Выплаты материальной помощи производятся на основании личного заявления работника, протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей, компенсационных и иных выплат, приказа руководителя Учреждения.

3.2. Заявление пишется на имя директора Учреждения с точным указанием причин для выдачи.

3.3. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены копии: свидетельства о рождении, заключении брака, смерти и других соответствующих документов.

4. Заключение

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, не учитывается в составе средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца от даты подачи заявления.

4.3. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается из экономии фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

Положение

о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена»

1. Общие положения

1.1. Комиссия по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат сотрудникам (далее – Комиссия) создается в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена» (далее – Учреждение) в целях обеспечения объективности и гласности при назначении доплат, надбавок и других стимулирующих выплат, разработанных для профессионального роста сотрудников и повышения ответственности за результат деятельности, развития инициативы и творчества работников.

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения, Положением о системе оплаты труда работников Учреждения (с Приложениями), а также настоящим Положением.

1.3. Комиссия является коллегиальным органом. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании Комиссии членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

1.4. Количественный состав и структура Комиссии, сроки заседаний, компетентность Комиссии и права и обязанности членов Комиссии утверждаются приказом директора Учреждения.

1.5. Комиссия назначается приказом директора Учреждения. Если состав комиссии не изменяется в течение учебного года, состав комиссии считается пролонгированным на следующий учебный год.

2. Состав и структура комиссии

2.1. Состав комиссии.

Комиссия состоит из 5 членов: по равному количеству участников от работодателя и работников, для соблюдения принципа равноправия сторон социального партнерства 3 человека - представители администрации учреждения; 3 человека – представители работников Учреждения: 2 человека – от педагогического персонала; 1 человек - представитель МОП.

Члены Комиссии представляют интересы разных категорий работников Учреждения.

Члены Комиссии – сотрудники Учреждения, которые хорошо себя зарекомендовали, знакомы со спецификой работы всех структурных подразделений образовательного Учреждения и всех категорий работников.

2.2. Структура комиссии.

Председатель Комиссии – 1 человек;

Заместитель председателя – 1 человек;

Секретарь Комиссии – 1 человек;

Члены Комиссии – 3 человека.

Председатель Комиссии избирается на первом заседании Комиссии и несет полную ответственность за работу Комиссии, контролирует грамотное и своевременное оформление документации.

Председатель Комиссии организует и планирует её работу, назначает заместителя председателя и секретаря Комиссии, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

Документ подписан электронной подписью

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ Г. АСТРАХАНИ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 11 «АРЕНА»,

Лисунов Георгий Сергеевич, Директор

24.03.26 09:56 (MSK)

Сертификат 00A7E73B409A6DFB28FCF589517D4885F1
действует с 02.10.25 по 26.12.26

3. Компетентность, права и обязанность членов комиссии

3.1. К компетенции деятельности Комиссии относятся следующие вопросы:

- формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями Учреждения, перечней показателей эффективности деятельности педагогических и иных работников Учреждения;
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников Учреждения в соответствии с Приложением №3 «Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена» к настоящему Положению и утвержденными критериями эффективности деятельности работников.

3.2. Права и обязанности членов Комиссии:

- все члены комиссии имеют равные права и имеют право вносить предложения по улучшению работы Комиссии, по изменению и дополнению критериев оценки эффективности деятельности работников;
- каждый член Комиссии имеет право одного голоса;
- член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя их принципов добросовестности, принципиальности и объективности, компетентности и здравого смысла;
- запрашивать и изучать необходимую информацию от администрации;
- участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;
- оформлять решения Комиссии, принятые в установленном порядке и в пределах её компетенции протоколом, представлять на утверждение директору, знакомить всех работников учреждения под роспись.
- член Комиссии имеет право выйти из ее состава в следующих случаях: по его желанию, выраженному в письменной форме; при изменении членом Комиссии места работы или должности.

На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии.

4. Организация работы Комиссии

5.1. Основной задачей Комиссии является расчет, распределение и установление стимулирующих выплат работникам Учреждения в соответствии с утвержденными и согласованными критериями, количественными и качественными показателями их трудовой деятельности.

5.2. Основные принципы работы комиссии: компетентность, объективность, гласность, деликатность, принципиальность.

Руководствуясь Приложением №3 «Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена» к настоящему Положению, Комиссия осуществляет индивидуальный подход к каждому работнику Учреждения при рассмотрении и оценке личного вклада каждого работника в работу Учреждения.

5.3. Оценка результативности деятельности педагогических работников Учреждения осуществляется посредством оценки его профессиональной деятельности с учетом достижений воспитанников.

5.4. Организационной формой работы Комиссии являются заседания.

5.5. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины числа членов Комиссии. Каждый член Комиссии имеет один голос. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются

ПРОТОКОЛОМ.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ Г. АСТРАХАНИ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 11 "АРЕНА",**
Лисунов Георгий Сергеевич, Директор

24.03.26 09:56 (MSK)

Сертификат 00A7E73B409A6DFB28FCF589517D4885F1
Действует с 02.10.25 по 26.12.26

В случае равенства голосов, голос председательствующего является решающим. Протокол заседания и принятые решения подписываются всеми членами Комиссии.

5.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц. В каждом периоде для заседания выбирается дата с таким расчетом, чтобы решения Комиссии были готовы и поданы для утверждения не позднее 10 дней до окончания периода.

На основании решения Комиссии директор Учреждения издает приказ о выплате надбавок по результатам труда, компенсационных доплат, а также других выплат стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работников.

5.7. Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании комиссии лиц, не являющихся ее членами, сообщается всем членам комиссии. Решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся его членами, принимается заблаговременно. Предложения принять участие в заседании комиссии с обоснованием необходимости участия в заседании вручаются указанным лицам не позднее, чем за 3 дня до заседания комиссии.

Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председательствующего на заседании и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

5.8. Комиссия соблюдает защиту прав работников Учреждения.

В свете решений принятых Комиссией, работники учреждения имеют право на защиту персональных данных в части, их касающихся. В случае несогласия работника с итоговым результатом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм, установленных Приложением №3 «Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани «Спортивная школа №11 «Арена» настоящего Положения, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.9. Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение. В случае факта (факты) нарушения норм, установленных Приложением №3 настоящего Положения или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника Учреждения, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного решения. В случае несогласия с повторным решением Комиссии, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.10. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев настоящего Положения, в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

5.11. По аргументированному требованию общего собрания работников или педагогического совета (не менее чем 1/3) член Комиссии может быть отстранен от работы Комиссии. Решение об отстранении в работе Комиссии рассматривается на заседании Комиссии, а принятое решение утверждается приказом директора Учреждения.

6. Документация

6.1. Грамотное и своевременное оформление документации контролируется председателем Комиссии. Ответственным лицом за ведение документации назначается секретарь Комиссии.

Задачи секретаря:

- уведомление членов Комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня;
- уведомление приглашенных работников на заседания;
- ведение и оформление протокола заседаний Комиссии;

- доведение решений Комиссии до всех работников учреждения;
- оформление протоколов заседаний для последующего хранения.

Протокол заседания комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседания с момента его открытия и до момента окончания, исключая перерывы. В протоколе заседания указываются:

- наименование образовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для Комиссии, и число приглашенных, присутствующих на заседании;

- вопрос повестки дня;

- краткая или полная запись выступления участника заседания;

- результаты голосования;

- подписи всех членов Комиссии.

Протоколы оформляются в единственном экземпляре, нумеруются постранично, прошнуровываются, хранятся у ответственного члена Комиссии. Срок хранения 5 лет.

7. Заключительные положения

Настоящее Положение действует после утверждения приказом директора, если субъектами трудового права не выдвинуты предложения по его изменению.

Дополнения и изменения к Положению вносятся в порядке, установленном Уставом Учреждения.

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу
по виду экономической деятельности «Образование»
в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования г.Астрахани
«Спортивная школа №11 «Арена»

Инструктор - методист
Тренер - преподаватель

к Положению о системе оплаты труда
МБУ ДО г.Астрахани «СШ №11»Размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладам работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Астрахани
«Спортивная школа №11 «Арена» и порядок их установления

№ п/п	Должность	Критерии	Размер коэффициента
1	Заместитель директора по учебно - воспитательной работе	<ul style="list-style-type: none"> - разработка, утверждение и внедрение локальных актов, стратегических документов Учреждения (учебные программы, паспорт доступности и др.); - высокий уровень организации и эффективный контроль за ходом образовательного процесса; - высокое качество разработанных и проведенных мероприятий, повышающий авторитет и имидж Учреждения; - высокий уровень организации, документальное сопровождение аттестации и руководство повышения квалификации педагогических работников Учреждения; - разработка, проведение, обновление, официального сайта Учреждения; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; - соблюдение установленных сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической отчетности; - сохранение контингента обучающихся; - проведение мониторинга изменений законодательства Российской Федерации; - подбор молодых кадров и поддержка начинающих педагогов; - постоянная работа, не входящая в круг должностных обязанностей, для решения учебно-воспитательных и финансово – хозяйственных задач (отчеты, составление сметной документации и др.); - отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в Учреждении по вине работника 	Не ограничен
2	Заместитель директора по административно - хозяйственной работе	<ul style="list-style-type: none"> - высокое качество разработанных и проведенных мероприятий, повышающий авторитет и имидж Учреждения. Учитываются участие воспитанников в соревнованиях различного уровня. Участие в социально значимых проектах и акциях; - работа по противодействию коррупции; - приобретение оборудования, инвентаря; - приобретение материалов для проведения ремонтных работ; - привлечение спонсорских средств для Учреждения на развитие материально – технической базы Учреждения; 	Не ограничен

		<p>инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка, утверждение и внедрение локальных актов, стратегических документов (паспорт дорожной безопасности, антикоррупционные положения, антитеррористический паспорт и др.); - постоянная дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей, для решения финансово-хозяйственных задач (отчеты, составление сметной документации и др.); - осуществление качественного контроля: за работой младшего обслуживающего персонала, за сохранность материальных ценностей, за соблюдение мер по энергоэффективности и безопасности Учреждения; - отсутствия жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника. 	
3	Тренер - преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> - высокое качество разработанных и проведенных мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения. Учитываются участие воспитанников в соревнованиях различного уровня. Участие в социально значимых проектах и акциях; - работа по благоустройству спортивного и тренажерного зала; - участие в профессиональных конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, флешмобах, личные достижения; - привлечение спонсорских денег на развитие материально-технической базы Учреждения; - продвижение спортсменов до получения разряда, звания (КМС, МС и тд.); - реализация и подготовка вне образовательных мероприятий (проведение экскурсий, социальных проектов), с привлечением родителей к активной жизни обучающихся; - работа с обучающимися с неблагополучных семей; - отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей); - отсутствие случаев травматизма во время учебно – тренировочного процесса и на соревнованиях. 	Не ограничен
4	Инструктор - методист	<ul style="list-style-type: none"> - высокое качество разработанных и проведенных мероприятий, повышающий авторитет и имидж Учреждения; - разработка, утверждение и внедрение локальных актов, стратегических документов Учреждения (учебные программы); - обновление официального сайта Учреждения, работа по ведению и наполнению аккаунтов в социальных сетях сети «Интернет»; - постоянная работа по в информационных системах АИС «Мой спорт», ГИС «Спорт», РИС «Навигатор», 	Не ограничен

		<ul style="list-style-type: none"> - участие воспитанников в соревнованиях различного уровня; - постоянная подготовка и документальное сопровождение тренеров - преподавателей к аттестации, в межаттестационный период; - низкий процент выбывших и отчисленных обучающихся; - организация и участие системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся; - динамика индивидуальных спортивных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации); - реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся; - работа с детьми из социально – неблагополучных семей. 	
--	--	---	--

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ Г. АСТРАХАНИ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 11 "АРЕНА",**
Лисунов Георгий Сергеевич, Директор

24.03.26 09:56 (MSK)

Сертификат 00A7E73B409A6DFB28FCF589517D4885F1
Действует с 02.10.25 по 26.12.26